

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2015
INDEN FOR
SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUNDS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Lokal løndannelse.....	3
3. ATP	3
3.1. ATP engangsprovenu.....	3
4. Arbejdstid og særydelser	3
4.1. Arbejdstid	3
4.2. Pension af særydelser.....	4
5. Projekt om forenkling af overenskomstens bestemmelser om dækningsområde og grundlønsindplacering	5
6. Kompetencefond.....	5
7. Lov om offentlig digital post	5
8. Pædagogstuderende	6
9. Afslutning	6
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	7
Bilag 2: Puljer mv.....	8
Bilag 3: Lokal løndannelse.....	9
Bilag 4: Kompetencefond.....	11
Bilag 5: Lov om offentlig digital post	17

Dato: 2. marts 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår under forbehold af at der opnås forlig i øvrigt med Socialpædagogernes Landsforbund evt. sammen med en flerhed af organisationer om krav, der vedrører dette område.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at den med Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale om lokal løndannelse videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

3. ATP

3.1. ATP engangsprovenu

ATP engangsprovenuet udgør 0,12 mio. kr.

ATP engangsprovenuet anvendes til kompetencefond, jf. punkt 6.

4. Arbejdstid og særydelser

4.1. Arbejdstid

I Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indsættes følgende som nyt § 14, stk. 7, 8 og 9:

Stk. 7.

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse.

- *For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aften- eller nattjeneste eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse*
- *For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.*

BEMÆRKNING:

"Ansæt til fast nat tjeneste" betyder ansatte:

Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nat tjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nat tjeneste.

Stk. 8.

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 9.

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgne helligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 14, stk. 1, litra a bortfalder som følge heraf.

Merudgift: 4,10 mio. kr.

Parterne er enige om, at gennemførelse af ovenstående forudsætter, at alle grupper, der følger aftalen, tiltræder ændringen.

4.2. Pension af særydelser

I Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgn institutioner mv. indsættes følgende gældende for månedslønnede som ny § 32:

§ 32. PENSION

Stk. 1.

Følgende særydelser er pensionsgivende:

- *Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06, jf. § 13*

Stk. 2.

Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 3 % af de pensionsgivende løndelev i stk. 1.

Stk. 3.

Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten/aftalen, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

Nuværende § 32 bliver herefter § 33.

Merudgift: 1,02 mio. kr.

Parterne er enige om, at gennemførelse af ovenstående forudsætter, at alle grupper, der følger aftalen, tiltræder ændringen.

5. Projekt om forenkling af overenskomstens bestemmelser om dækningsområde og grundlønssindplacering

Parterne iværksætter i overenskomstperioden et projekt med henblik på at tilvejebringe et grundlag for en forenkling af overenskomstens bestemmelser om dækningsområde og – i sammenhæng hermed – overenskomstens bestemmelser om indplacering på grundløn.

Formålet med projektet er at afdække mulige konsekvenser af forskellige forenklingsmodeller, der forudsættes udviklet i projektperioden, samt udarbejde konkrete forslag til ændring af bestemmelserne om dækningsområde og grundlønssindplacering med henblik på en indarbejdelse i overenskomsten senest i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2018.

Projektet gennemføres i regi af AUA, og der søges afsat 0,1 mio. kr. til projektet.

6. Kompetencefond

Det er mellem RLTN og en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet på LO/OAO-området, aftalt, at der i overenskomstperioden etableres en kompetencefond med udmøntning pr. 1. april 2016, jf. [bilag 4](#).

Oversigten over overenskomster og organisationer i bilag 1 er foreløbig og færdiggøres efterfølgende.

Parterne er enige om at afsætte følgende midler til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2016:

1,67 mio. kr.

Heraf udgør:
- organisationsmidler

1,67 mio. kr.

Engangsmidler:

0,73 mio. kr.

Heraf udgør:

- Gruppeliv engangsprovenu:
- ATP engangsprovenu:
- AUA restmidler:

0,17 mio. kr.

0,12 mio. kr.

0,44 mio. kr.

7. Lov om offentlig digital post

Parterne er enige om, at overenskomstens opsigelsesbestemmelser tilpasses lov om offentlig digital post, jf. [bilag 5](#).

8. Pædagogstuderende

Med virkning pr. 1. april 2016 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. § 27, stk. 1, med 0,4 procent, således:

OK-13 (eksisterende)	OK15 (pr. 1. april 2016)
7.890,62 kr.	7.922,18 kr.
8.147,79 kr.	8.180,38 kr.

Merudgift: 0,10 mio. kr.

9. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 2. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. af 4. oktober 2013
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner mv. af 5. november 2013
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre mv. der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014
- Aftale for det pr. ultimo 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved regionale døgninstitutioner og ved selvejende institutioner, hvormed regionsrådene har indgået aftale i henhold til § 67 i lov om social service af 5. november 2013
- Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. af 18. december 2013
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 18. december 2013

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Pædagogisk personale	3.620	1.548,71	0,40%	6,19
Pædagogstuderende	189	24,22	0,40%	0,10
Total	3.809	1.572,93	0,40%	6,29

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
1. Løn				
1.1 Grundlønshøjelser				
Forhøjelse løn studerende (0,4 procent)	01-04-16	0,10	1,52%	0,01%
3. Arbejdstids og særydelser				
3.1 Arbejdstid				
Juleaftensdag som søgnehelldag	01-04-16	4,10	65,18%	0,26%
Pension af aften/nattillæg	01-04-16	1,02	16,28%	0,07%
4. Andre ændringer				
Kompetencefond (LO/OAO)	01-04-16	1,67	26,55%	0,11%
5. Provenu				
Genanvendte kompetencemidler fra OK-13	01-04-16	-0,43	-6,84%	-0,03%
Gruppelivsprovener	01-04-16	-0,17	-2,70%	-0,01%
Udgifter i alt		6,29	100,00%	0,40%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse

LOKAL LØNDANNELSE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrunder af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitamenter, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge
- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parter arbejder med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

Bilag 4: Kompetencefond

Aftale om Kompetencefonden mellem RLTN og HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, FOA - Fag og Arbejde, 3F - Fagligt Fællesforbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for de organisationers forhandlingsområde og indenfor de overenskomster, som er oplistet i bilag 1 og er:

1. personale i regional tjeneste
2. personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. Indledning og formål

Formålet med aftalen er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på det regionale arbejdsmarked, herunder den enkeltes kompetencer i forhold til en styrket, tværgående opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne for de medarbejdergrupper, der er omfattet af aftalen. Fonden er dermed et supplement til og kan anvendes i sammenhæng med den indsats, der foregår for at styrke den tværgående indsats med henblik på at sikre fokus på patientforløb mv.

§ 3. Midlernes anvendelse

Stk. 1

Midlerne i Kompetencefonden anvendes til kompetenceudvikling i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Listen over aktiviteter kan ændres ved enighed mellem parterne.

Stk. 2

Ansøgning til fonden foregår på følgende måde:

- Ansøgninger underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, der er part i denne aftale. Ansøgninger fra flere personer fra den samme arbejdsplads, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning.
- Der kan søges op til 25.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden.

Stk. 3

Såfremt der er midler til rådighed, sker tildeling umiddelbart på baggrund af den underkrevne ansøgning i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Parterne sikrer sig inden udbetaling, at den søgte aktivitet er i overensstemmelse med aftalen. Hvis en ansøgning skal undersøges nærmere, meddeler en af parterne den anden part dette indenfor 14 dage.

Stk. 4

Det er en forudsætning for tildelingen af midler fra fonden, at der er tale om aktiviteter, der ligger udover den indsats, der i øvrigt finder sted. Midlerne kan anvendes til deltagergebyrer, materialer samt transport og ophold mv.

Stk. 5

Medarbejderudviklingssamtaler og eventuelle udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der henvises i øvrigt til de enkelte overenskomster.

Stk. 6

Tildelte midler udbetales fra Kompetencefonden direkte til arbejdspladsen.

Stk. 7

Fondens midler kan ikke anvendes til at støtte ansøgninger om uddannelser, der er overenskomstmæssigt fastsat eller hvortil der er særskilt offentlig finansiering, fx i forbindelse med særlige lovgivningsmæssige indsatsområder eller trepartsaftaler.

§ 4. Styring og administration

Stk. 1

Kompetencefonden består af følgende fondsområder:

- Fondsområde 1: FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne
- Fondsområde 2: HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund og Dansk Socialrådgiverforening

Fordelingen af overenskomster på fondsområder fremgår af bilag 1.

Stk. 2

Driften af Kompetencefonden ledes af en styregruppe med repræsentanter fra RLTN og 2 repræsentanter fra hvert fondsområde og en fællesrepræsentant fra de deltagende organisationer. Styregruppen træffer beslutning i enighed.

Styregruppen:

- Træffer beslutning om administration og ansøgningsprocedure for begge fondsområder, så det sker billigt og effektivt
- Udarbejder statistik og regnskab for begge fondsområder og de enkelte organisationers finansieringsbidrag
- Træffer beslutning om informationsaktiviteter af generel karakter og kan forestå informationsaktiviteter, der er specifik for det enkelte fondsområde, i samarbejde med parterne på fondsområdet
- Sikrer en koordineret evaluering af Kompetencefonden.

Stk. 3

Udgifter til sekretariat, administration og IT-løsninger, evaluering, informationsaktiviteter generelt og på det enkelte fondsområde mv. finansieres indenfor Kompetencefondens økonomiske ramme fordelt forholdsmæssigt mellem fondsområderne.

§ 5. Økonomi

Stk. 1

Der afsættes midler til Kompetencefonden som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2

For organisationer i Fondsområde 1 afsættes mindst 0,05 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2016.

For organisationer i Fondsområde 2 afsættes mindst 0,08 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2016.

Stk. 3

Midlerne anvendes på fondsområderne efter de tilførsler, der er sket fra de enkelte organisationers overenskomstforhandlinger.

Der er afsat midler til fonden i henhold til bilag I for de enkelte fondsområder.

§ 6. Udmøntning af midler fra Kompetencefonden

Der kan ske udmøntning af midler fra Kompetencefonden fra 1. april 2016.

§ 7. Evaluering af Kompetencefonden

Der gennemføres inden udgangen af overenskomstperioden en evaluering af Kompetencefonden, herunder af det enkelte fondsområde, med henblik på drøftelse af en evt. videreførelse af fonden.

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015. Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af overenskomstperioden med mindre andet aftales som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2

Hvis Kompetencefonden ikke videreføres tilbageføres evt. uforbrugte midler til anvendelse for de bidragende overenskomstområder efter aftale mellem parterne som led i overenskomstforhandlingerne.

Bilag 1 - Fondsområder, organisationer, overenskomster og finansiering

Fondsområderne består af følgende organisationers overenskomster med tilførsel af midler som fastsat nedenfor:

Fondsområde 1

Organisationer:

- FOA – Fag og Arbejde
- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

Overenskomster:

- Ambulanceuddannet personale
- Erhvervsuddannede serv.ass. og elever
- Husassistenter
- Håndværkere m.fl.
- Neurofysiologiassistenter og –elever
- Regions- og skolebetjente
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere mv.
- Sygehusportører
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem

Tilførte midler:

Organisation	Varige midler pr. 1. april 2016	Engangsmidler
FOA – Fag og Arbejde		
3F Fagligt Fælles Forbund		
Dansk Metal/håndværker.org.		

Fondsområde 2

Organisationer:

- HK Kommunal
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- Dansk Socialrådgiverforening

Overenskomster:

HK Kommunal

- Lægeseekretærer
- Kontor- og IT-personale mv.
- Grafisk personale

- Vagtcentralpersonale

Socialpædagogerne

- Pæd.pers. og husholdn.led. døgninst.

Teknisk Landsforbund

- Tekniske designere m.fl..
- Audiologiassistenter og –elever

Dansk Socialrådgiverforening

- Socialrådgivere

Tilførte midler:

Organisation	Varige midler pr. 1. april 2016	Engangsmidler
HK Kommunal		
Socialpædagogerne		
Teknisk Landsforbund		
Dansk Socialrådgiverforening		

Overenskomster, der ikke er taget stilling til:

- Led. værkst.pers. mv., klientv.
- Ledende servicepersonale
- Oms.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.

Bilag 2 - Liste over aktiviteter, jf. § 3, stk. 1

Fondsområde 1

FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

Forberedende voksenundervisning (FVU)

Almen voksenuddannelse (AVU)

Højere forberedelseseksamen (HF)

Erhvervsuddannelse (EUD) taget som et GUV-forløb

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)

Videregående voksenuddannelse (VVU/akademiuddannelser) (moduler af eller hel uddannelse)

Diplomuddannelse (moduler af eller hel uddannelse)

Masteruddannelse (moduler af eller hel uddannelse)

Voksenunderviseruddannelse

Kompetenceudvikling, som udvikles og gennemføres internt i regionerne

Fondsområde 2

HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund og Dansk Socialrådgiverforening

Kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere:

Akademiuddannelser (eller -moduler)

Sundhedskommunom og anden kommunomuddannelse (eller -moduler) for de grupper, der ikke har

tilbudspligt

Diplomuddannelser (eller -moduler)

Masteruddannelser (eller -moduler)

Kandidatuddannelser

Meritpædagoguddannelsen

Bilag 5: Lov om offentlig digital post

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at henstille følgende til regionsrådene:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal regionsrådet tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde."

Stk. 2

Meddelelse om påtænkt uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Socialpædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles påtænkt uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Socialpædagogernes Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Bibeholdes uændret ift. i dag.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Socialpædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Socialpædagogernes Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Resten af paragraffen er uændret ift. i dag.